

Formadores y usuarios frente al doble vínculo de la formación para la empleabilidad

Isabelle DARMON

Socióloga, ICAS Institute, Barcelona
isadarmon@icasinstitute.org

Carlos FRADE

Prof. Sociología de la Universidad de Salford, Manchester C.Frade@salford.ac.uk

Didier DEMAZIÈRE

Sociólogo CNRS - Director del Laboratorio PRINTEMPS Professions-Institutions-Temporalités,
Unité mixte de recherche/CNRS et Univ. Versailles, Saint-Quentin-en-Yvelines
Didier.Demaziere@printemps.uvsq.fr

Isabelle HASS

Economista, Consejo Regional Nord-Pas-de-Calais i.haas@nordpasdecals.fr

RESUMEN

Este artículo presenta una investigación realizada en tres países europeos (Bélgica, Francia y Reino Unido) sobre la formación profesional dirigida a los parados de larga duración. En ella se analiza la transformación de los centros de formación en intermediarios del mercado de trabajo, transformación defendida por los discursos oficiales sobre la activación de la protección social y por el enfoque de las «transiciones». Concretamente, la investigación muestra las demandas contradictorias que pesan sobre los centros de formación pues, si por un lado están obligados a ayudar a los parados más vulnerables, por otro, tienen que lograr buenos resultados de reinserción laboral. Para relajar la presión que genera esta contradicción, los centros llevan a cabo una labor clasificatoria entre los parados «empleables» y los «inempleables», convirtiéndose así en una pieza importante de los dispositivos de control de la empleabilidad y de la relegación de los «inempleables» a programas de rentas mínimas asistenciales y estigmatizantes.

Palabras clave: desempleo, formación, trabajo

Key positions in a system permanently monitoring employability and relegating the «unemployable» to highly stigmatising minimum income schemes.

ABSTRACT

This paper describes a field study carried out in three European countries (Belgium, France and the United Kingdom) on the training of people in long-term unemployment. It throws light on what is involved in transforming vocational training organizations into labour market mediators, as advocated in the literature on transitions and the official discourse about activating social protection. In particular, this study shows the contradictory requirements weighing on the training organisation responsible for

assisting the most vulnerable unemployed persons and reintegrating them into the world of work, since these organizations have had to classify jobseekers as either «employable» or «unemployable». Training organizations therefore occupy one of the

Key words: unemployment, training, work

REFERENCIA NORMALIZADA

Darmon, I., Frade, C., Demazière, D. Haas, I. (2006) «Formadores y usuarios frente al doble vínculo de la formación para la empleabilidad», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 24, núm. 2. 2006

Sumario: 1. la formación para la empleabilidad sujeta a un doble vínculo. 2. Margen de maniobra y estrategias de los actores de la formación. 3. Activar la competencia entre los alumnos en un sector con salidas profesionales. 4. Seleccionar rigurosamente a los candidatos de entre los colectivos prioritarios. 5. Multiplicar las promesas y conceder recompensas individuales. 6. Desvirtuar las condiciones de empleo y el mercado de trabajo. 7. La «cultura de la empleabilidad» y sus efectos sobre los parados en formación. 8. Demostrar su empleabilidad. 9. Rechazar el estigma. 10. conclusiones.

FORMADORES Y USUARIOS FRENTE AL DOBLE VÍNCULO DE LA FORMACIÓN PARA LA EMPLEABILIDAD¹

En una reciente obra colectiva, Bernard Gazier (2002) retoma una metáfora utilizada por Gösta Rehn en los años setenta recomendando la «*seguridad en las alas*», en alusión favorable a la movilidad de los trabajadores, para sustituir a la «*protección del caparazón*», imagen friolera de la protección tradicional del empleo. La fuerza de este parangón, así como la oposición entre medidas activas y medidas pasivas, o entre enfoque dinámico y enfoque tradicional, no deja lugar a dudas: en los inicios del siglo XXI, nuestras sociedades no se contentan ya con una seguridad en el empleo pasada de moda y denunciada por sus efectos perversos y han emprendido decididamente la búsqueda de la «*seguridad activa*», de la «*flexeguridad*», de tal modo que no se busca ya la seguridad del empleo, sino de la empleabilidad.

¹ La investigación que se resume en este artículo ha sido financiada por el programa LEONARDO de la DG Educación y Cultura de la Comisión Europea. Los equipos de investigación europeos que formaban el grupo para desarrollar la investigación eran: El *Tavistock Institute* de Londres (Carlos Frade e Isabelle Darmon), coordinador y responsable de la investigación en Gran Bretaña (Londres); l'*Institut fédératif de recherche sur les économies et les sociétés industrielles* (IFRESI) (Didier Demazière y Isabelle Haas), corresponsable metodológico y responsable del grupo de investigación en Francia (Nord-Pas-de-Calais); La *Universitat de Ambers* (Jan Vranken y Mieke Franz), responsable del grupo de Bélgica (Flandes); y el *Gabinet d'Estudis Socials* de Barcelona (Jordi Estivill, Joaquim Aiguabella y Nuria Fernández) responsable de la investigación en España (Cataluña).

Sin embargo, pensamos que el entusiasmo de los creadores del «*enfoque transicional*» es debido a su carácter esencialmente abstracto, alejado de la comprensión de los mecanismos de la sociedad de mercado. Frente a la abundancia de trabajos científicos e institucionales que están tratando de definir esta nueva «sociedad activa», sea bajo la égida de la OIT y del gobierno francés², por una parte, y de la Comisión Europea³, por la otra (sin hablar de la OCDE⁴, que ha precedido a ambos), nos parece importante aclarar las consecuencias de estos enfoques aparentemente consensuales mediante estudios más empíricos, principalmente sobre los procesos de apoyo a las «transiciones». Este objetivo nos ha llevado a retomar los resultados de una investigación europea realizada hace ya unos años, pero que hoy, nos parece, permite abrir un debate necesario.

La investigación a que nos referimos se realizó desde una perspectiva comparativa y se basó en un intenso trabajo de campo en Bélgica, España, Francia y el Reino Unido. Se partía de la constatación de un desajuste entre el objetivo de la formación dirigida a los parados de larga duración —el retorno al empleo— y la escasez o la gran precariedad de los empleos que se ofrecían a éstos al final de su formación. Esta paradoja sacaba a la luz una serie de interrogantes acerca de los sofismas que están en la base de los programas de formación dado que estos persiguen a la vez atender a los parados en situaciones más difíciles, conseguir el objetivo de reinserción laboral, pero están disociados de la práctica concreta de una actividad laboral y organizados en torno a la movilización personal de los cursillistas. Nuestra intención no era volver a poner de manifiesto todas estas ambigüedades, sino aclararlas a partir de la comprensión de las interacciones entre formadores y formados: ¿cómo afectan estas ambigüedades en el día a día a los profesores empleados por los organismos de formación y parados cursillistas? ¿Cómo tratan ambos de lidiar con ellas? ¿cuáles son sus márgenes de manobra? Para explorar estas cuestiones, llevamos a cabo nueve estudios de caso recogiendo información mediante entrevistas en profundidad a los protagonistas y mediante observación directa de los cursos (v. recuadro 1). Los casos estudiados correspondían a cursos dirigidos a parados de larga duración con la finalidad de mejorar su adaptabilidad personal de cara al empleo. Estos cursos fueron elegidos por el lugar central que ocupan en el tratamiento del paro de larga duración y pueden, por ello, ser calificados como «formación para la empleabilidad», en alusión a la denominación más utilizada por los actores para argumentar el sentido (en cuanto a la dirección y a la significación) de sus acciones (Demazière, 2000).

² Ver, por ejemplo, los congresos organizados conjuntamente por la OIT y el gobierno francés en Annecy (2001) y Lyon (2002) y la publicación de las actas de este último por Auer y Gazier (2002).

³ Ver el Plan de acción de la Comisión en materia de competencias y movilidad (COM (2002) 72 final) y la comunicación *Réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie* (COM (2001) 678 final) y también las líneas directrices de la Estrategia Europea de Empleo.

⁴ Una contribución reciente de la OCDE sobre el enfoque transicional puede consultarse en los trabajos sobre la reforma del Sistema Público de Empleo (SPE) y, sobre todo, en las actas de la conferencia de Praga y las políticas de empleo (OCDE, 2000).

Actualmente, movilizar a los parados, e incluso a los inactivos en edad de trabajar, se ha convertido en un imperativo de la Europa comunitaria (con el famoso objetivo de una tasa de empleo del 70% antes de 2010 y una «tasa de activación» del 20%). Con ello, la contradicción entre las nuevas exigencias de empleabilidad y la atonía del mercado de trabajo se agudiza. Esta tensión recurrente es un lastre que recae sobre los parados, en particular sobre aquellos que son designados como objeto de los programas de formación y de orientación y, consecuentemente, también recae sobre los profesionales de los programas de formación. ¿Qué papel juega la formación de los desempleados de larga duración en la difícil resolución de la paradoja entre la reafirmación voluntarista de una «sociedad activa» y el peso real de un paro masivo y/o un empleo precario que produce «trabajadores pobres»? Nuestros resultados de investigación revelan cómo los *principios* subyacentes en estos programas de formación, así como sus *modos de organización*, son en sí mismos producto de la paradoja enunciada y generan tensiones que repercuten sobre los centros de formación y sobre los alumnos formados (primera parte). Paralelamente, hemos analizado las estrategias elaboradas, con muy escaso margen de maniobra, por estos centros y por los formadores (segunda parte) y por los alumnos parados (tercera parte). Nuestro objetivo ha sido dotar, de alguna manera y a pesar de todo, de un sentido a estas experiencias.

Hemos tratado de poner en relación las lógicas de los organismos de formación en la intervención con los parados con las exigencias que se les plantean desde las instituciones públicas y que ellos mismos también contribuyen a mantener. Esto nos ha permitido examinar, por una parte, la función que dichos organismos cumplen y, por otra, cómo la formación para la empleabilidad que se imparte en estos centros corresponde, más que a una mejora de los recursos personales y colectivos de los parados, a un mecanismo de reforzamiento de la socialización y la aculturación / adaptación de los alumnos a las reglas del mercado de trabajo y a las actuales condiciones del empleo. Nos parece que esta lógica está integrada en el seno del enfoque transicional tan alabado actualmente.

Recuadro 1 **Una investigación internacional**

La investigación, realizada entre enero de 1996 y noviembre de 1998, abordaba los procesos de reinserción laboral de los parados a través de la formación. Su objetivo era comprender y evaluar los procesos de socialización y aculturación de los parados en los cursos dirigidos a su reinserción laboral. Se trataba de perfilar un análisis comparativo global de las relaciones entre los parados en formación y el personal de los centros de formación.

Las hipótesis de partida se resumen así: la primera se basaba en la flagrante contradicción entre el trabajo como aspiración y el paro como realidad. Por un lado, el trabajo es un valor

* No se recogen aquí los trabajos realizados en Cataluña, pues los casos allí estudiados no se centraban en la formación 'para la empleabilidad' de los parados.

social fundamental tanto en su faceta económica como social. Por otro, hay que constatar la carencia o la precariedad de empleo de una parte considerable de la población. Esto plantea un conflicto entre las aspiraciones y la realidad.

En segundo lugar, y debido a lo anterior, la aplicación de políticas sociales y de lucha contra el paro se convierte en una tarea urgente. A este respecto, la formación puede considerarse como un medio conveniente para resocializar (de acuerdo a las pautas y valores del mercado de trabajo). La formación compensaría la supuesta falta de «socialización», función que en el pasado se obtenía en parte en el puesto de trabajo, y también la «desocialización» que el paro (en particular el de larga duración) genera.

En este contexto, la idea que ha guiado nuestra investigación es que en nuestras sociedades, dónde los empleos accesibles para los parados de larga duración faltan, o son muy precarios, las funciones de disciplina y control de la formación pasan a primer plano y adquieren una importancia creciente. Incluso, puede decirse que el aprendizaje de las «buenas» disposiciones y actitudes prevalece sobre la transmisión de conocimientos concretos y del saber hacer, hasta el punto que estos últimos son un simple medio al servicio del aprendizaje de las primeras.

Inicialmente, la investigación analizó las políticas de formación dirigidas a desempleados de larga duración desde una perspectiva histórica y comparativa. A continuación, se seleccionaron nueve casos para su estudio siguiendo los criterios siguientes: 1/ estar dirigidos a grupos de parados de larga duración o a mujeres que desean retornar al empleo. 2/ encontrarse en ámbitos territoriales desfavorecidos. 3/ en cada país, los casos seleccionados debían incluir a organismos de formación que tuviesen análisis diferentes de la situación del mercado de trabajo, del papel de la formación y de las perspectivas de acceso al empleo para los parados. Se seleccionaron dos casos en Flandes, dos en Cataluña*, dos en Nord-Pas-de Calais y dos en Londres. Todos ellos fueron precedidos por un estudio piloto que se realizó también en Londres. Los estudios de caso, de carácter etnográfico, se centraron en la dinámica de interacción entre los organismos de formación y los parados asistentes a los cursos.

Las entrevistas en cada uno de los organismos de formación fueron realizadas a los siguientes interlocutores: responsable del centro, responsable del programa de formación, formadores y aproximadamente a diez alumnos, representativos en su caso de las minorías étnicas presentes en el programa de formación seleccionados. Igualmente, se procedió a realizar sesiones de observación de los cursos. Los resultados de este trabajo de campo permitieron redactar monografías de cada caso estudiado siguiendo una estructura común.

1. LA FORMACIÓN PARA LA EMPLEABILIDAD SUJETA A UN DOBLE VÍNCULO

Algunos autores han utilizado la tipología, ya clásica, de G. Esping Andersen (1999) de los «régimenes» de protección social para aplicarla al campo de la protección del desempleo. Por ejemplo, Gallie y Paugam (2000) distinguen cuatro régimenes de protección del desempleo en función del volumen de su cobertura, de la duración de las prestaciones y del grado de implantación de medidas acti-

vas⁵: el régimen de «*protección débil*» (en los países mediterráneos, por ejemplo), el régimen «*liberal-mínimo*» el régimen «*centrado en el empleo*» (Europa continental) y el régimen «*universalista*» (países nórdicos)⁶. Esta distinción permitiría diferenciar los principios subyacentes de la política de empleo en cada tipo de régimen. Mientras que las políticas llevadas a cabo en el bloque liberal se caracterizarían por una concepción individualista a la hora de interpretar el paro (causado por deficiencias personales y sociales de los parados), las políticas desarrolladas en los regímenes «universalista» y «centrado en el empleo», en cambio, darían más cabida a explicaciones basadas en disfunciones institucionales y económicas. La lógica del enfoque anglosajón explicaría la orientación casi exclusiva de sus políticas de empleo a la intervención en la oferta de empleo (*labour supply policies*), ajustando a ella los subsidios de paro, mientras que las políticas continentales, y sobre todo las escandinavas, actuarían además sobre la demanda de empleo y sobre los mecanismos estructurales de acceso y regulación del mercado de trabajo.

Las diferencias entre estos bloques parecen haberse atenuado mucho en estos últimos años, al menos en los países analizados en este artículo (Bélgica, Francia y Gran Bretaña). Todos ellos se alinean con una visión más individualista de las causas y los tratamientos del desempleo, especialmente bajo el impulso de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) y su pilar fundamental, la «empleabilidad», que ha permanecido como orientación dominante. Por otra parte, la EEE, sobre todo desde su sujeción más explícita a las Grandes Orientaciones de Política Económica (GOPE), promueve una mayor diferencia entre los subsidios de desempleo y los salarios para «que trabajar sea más ventajoso». Retrocedemos así, y de poco sirven sus seductoras, pero incumplidas promesas de «calidad del empleo», al principio constituyente del mercado de trabajo que ya desveló K. Polanyi (1983) y que hoy se impone en todas las sociedades europeas independientemente de su «régimen de *welfare*»: el principio de «menor elegibilidad» o del «mercado como mal menor». Según este principio, el parado debe «preferir» siempre trabajar, por baja que sea la remuneración, a una vida de asistido.

La puesta en funcionamiento de este principio se ha acompañado siempre de «test» de aptitud para el trabajo. Dichos test permiten separar el grano de la paja, los «buenos» de los «malos» pobres, reformulando incesantemente las categorías de la «handicapología» que fundamentaron la edad moderna (Castel, 1995). Hoy, la articulación del principio de menor elegibilidad de los subsidios con los «tests» de aptitud persigue el doble objetivo de movilizar el conjunto de la fuerza de trabajo disponible y de identificar a los «falsos» pobres o parados, tal y como en su momento hizo la reforma de las *Poor Laws* (*Ley de pobres*) en la Inglaterra de 1834, que creó un verdadero mercado de trabajo y una sociedad de

⁵ Aunque los autores reconocen que las medidas activas no son necesariamente asimilables a medidas de protección de los parados.

⁶ La denominación en inglés de estos cuatro regímenes es: «*sub-protective*», «*liberal-minimal*», «*employment-centered*» y «*universalistic*».

mercado. El test actual no es ya el de la «*workhouse*» —aquellas casas de trabajo casi forzado que los pobres trataban de evitar por todos los medios— sino el más sofisticado de la «búsqueda activa de empleo». Solo serán contabilizados como parados aquellos que busquen activamente un empleo y, al mismo tiempo, los beneficiarios de subsidios de paro deben demostrar dicha actividad de búsqueda si no quieren ser penalizados y perder su prestación. En este contexto, la participación en acciones de formación se convierte en una «prueba» de la movilización personal y, por el contrario, negarse a participar se considera como un abuso que debe ser penalizado por el sistema. Los organismos de formación y de orientación están llamados a hacer operativa una distinción más sutil que las esquemáticas categorizaciones administrativas; una distinción que es fundamental para el funcionamiento del mercado de trabajo y para reformar un Estado de Bienestar que sea aceptable para las «clases medias», cuyas reticencias a financiar un modelo universalista de protección social están en la base del enfoque transicional que hemos mencionado anteriormente (Schmid, 2002). Repasaremos a continuación las principales disposiciones nacionales relativas a la formación de los desempleados de larga duración en la segunda mitad de los años noventa, válidas también para analizar la situación actual. Se trata de determinar el sistema de dobles vínculos⁷ que pesan sobre los organismos de formación y, en última instancia, los propios parados, en un contexto de cambio en el que la formación se convierte, en parte, en un «test» de buena voluntad.

1.1. En gran Bretaña: el control social de los parados

Durante los últimos veinte años, las políticas de empleo en Gran Bretaña han visto el retorno de los patrones de funcionamiento del mercado de trabajo de la revolución industrial del XIX. Este retorno es sintomático del fortalecimiento de un enfoque coercitivo y punitivo hacia el subsidio de paro (aunque podría extenderse al conjunto de la política social) que se ha traducido, por ejemplo, en una reforma de la protección por desempleo en 1996 que reduce la duración del periodo de prestación incondicional a seis meses para las personas cuyas cotizaciones les garantizan el derecho a recibir la prestación (en la legislación anterior se elevaba a un año). La reforma impone una revisión del subsidio de estos parados tras estos seis meses, en función de los ingresos totales que tienen ('means-

⁷ La noción de doble vínculo ha sido difundida por la Escuela de Palo Alto y hace referencia a las prescripciones simultáneas y paradójicas que colocan a la persona que las recibe en una situación sin salida. En cierta medida, nos parece que esta noción refleja las condiciones en las que actúan los centros de formación estudiados, que se encuentran a la vez frente a la obligación de acoger a los parados más vulnerables y, al mismo tiempo, deben obtener buenos resultados en términos de su colocación en el empleo o en la formación. Sin embargo, al constituirse para los parados la formación como mercado, los centros de formación contribuyen a su vez a reforzar esta imposición participando en el juego desenfrenado de la competencia, lo que relativiza su impotencia, hecho característico de las personas en situación de doble vínculo.

testing’). El subsidio asistencial para los parados que no han cotizado lo suficiente para percibir el seguro de desempleo se calcula también en base a la valoración de todos sus ingresos y tan sólo se puede percibir si los ingresos son muy bajos o inexistentes. Como su propio nombre indica, la «*job seeker's allowance*» pretende ser una medida activa más que una medida de protección contra el paro⁸; el hecho de cobrarla impone al parado la obligación de participar en ciertos programas de búsqueda o de retorno al empleo. Esta obligación se ha reforzado con la puesta en marcha del programa *welfare to work* por el gobierno laborista. Este conjunto de medidas, que trata de luchar contra el desempleo y la exclusión combatiendo la asistencia, está dirigido a los jóvenes y a los desempleados de larga duración, para quienes es obligatorio, pero también se extiende a otros grupos de inactivos como las madres solteras o los discapacitados, para quienes es voluntario, aunque con un fuerte componente de incitación.

Desde hace ya más de una década, los programas de formación para desempleados de larga duración constituyen uno de los pilares fundamentales de un proyecto, a la vez de control y de lucha, contra la «*cultura de la dependencia*» (*dependency culture*) (Frade y Darmon, 1997) y no tanto como un instrumento de cualificación⁹. Los parados de larga duración deben participar en ciertos cursos del Servicio de Empleo (como *Restart* o *Project Work* o, actualmente, *New Deal*) en los cuales son fuertemente «incitados» al trabajo¹⁰. Al mismo tiempo, la formación se dirige a preparar a los parados lo más rápidamente posible para el retorno al empleo, sea cual sea. Se pone el acento en el aprendizaje de técnicas de búsqueda y en la «remotivación» de los parados considerados como más marcados por la «cultura de la dependencia» y poco dinámicos en su búsqueda de empleo. Los programas de formación conjugan así un componente curativo y otro coercitivo, predominando este último.

Los parados son tenazmente incitados a inscribirse en los cursos de formación bajo la amenaza —implícita o explícita— de perder sus derechos y, al mismo tiempo, se ven en la obligación de demostrar su motivación para encontrar un empleo. En esta lógica, para conseguir la financiación pública, los organismos de formación deben cumplir la doble tarea de acoger a los participantes que les envía el Servicio de Empleo y alcanzar determinados objetivos cuantitativos (*targets*), incluso un determinado porcentaje de colocaciones en el mercado laboral. Es así como se formula el «doble vínculo» que pesa sobre los programas de formación para los parados de larga duración en Gran Bretaña: acoger a los parados más controlados y hacer de ellos individuos motivados y empleables.

⁸ Este es un argumento dado sistemáticamente por el gobierno inglés a la Comisión Europea, quien considera insuficientes las medidas de activación emprendidas por el Reino Unido (Darmon, 2003).

⁹ La falta de cualificaciones adaptadas al mercado de trabajo es uno de los grandes desafíos que mueven al gobierno, pero los programas de formación apuntan, sobre todo a los jóvenes y a las personas que tienen ya un empleo.

¹⁰ Es el caso del programa *Training for Work* (TFW), principal programa de formación desde 1998 (Finn et al., 1998)

1.2. En Francia: El apoyo a los colectivos en dificultad

En Francia, el principio de protección que inspira el sistema de seguro de desempleo también se ha visto erosionado en los últimos veinte años. Este hecho se ha producido más por los efectos de la crisis económica y de la desregulación del mercado de trabajo que por el impulso de una estrategia explícita para someter la percepción del subsidio al principio de activación¹¹. Ciertamente, el endurecimiento de las condiciones de elegibilidad, junto con la extensión de los contratos temporales, los cuales no permiten alcanzar una duración suficiente en las cotizaciones, han llevado a una sensible reducción de las tasas de cobertura del subsidio de paro¹². Esto ha reforzado el carácter «categorial» que históricamente ha tenido la protección social del paro en Francia (Belorgey, 2000). El *Revenu Minimum d'Insertion* (renta mínima de inserción) (RMI), concebido como red de seguridad para las personas por debajo del umbral de pobreza, ha venido a cubrir el papel de tercer nivel de protección contra el paro, aunque no incluye a los jóvenes. Las «políticas de inserción» profesional acogen cada vez más perceptores del RMI (DIRMI, 1999), una nueva categoría de pobres dependientes de una asistencia fuertemente estigmatizadora.

Las políticas de empleo francesas se han dirigido en los veinte últimos años a los grupos más excluidos del empleo (jóvenes, parados de larga duración y, en parte, a los beneficiarios del RMI). La aparición de la categoría de paro de larga duración se basa en la observación del grupo de parados así denominado, una observación que pretende demostrar una degradación de las condiciones de vida, la aparición de trastornos del comportamiento y psicológicos y una mayor reticencia por parte de los empleadores cuando se supera un año en situación de paro (Barrère-Maurisson, Merle, 1982). Esta caracterización abre la posibilidad a dos explicaciones diferentes sobre las causas del paro. Por un lado, la que considera que éste es producto de factores individuales que convierten a los afectados en un grupo aparte portador de una serie de carencias específicas. Por otro lado, la que lo estudia como resultado de factores exógenos como los desequilibrios prolongados del mercado de trabajo, o la exacerbación de la competencia por el empleo entre los demandantes de empleo. En la primera perspectiva, la lucha contra el paro debe centrarse en los individuos afectados con el objetivo de compensar su inferioridad; en la segunda, se interviene sobre los factores que inciden en el empleo y su distribución.

En cierta forma, el segundo tipo de explicación ha sido empleado para analizar el paro de los jóvenes y ello ha dado lugar a intentos de modificación de las condiciones de acceso al mercado de trabajo. Sin embargo, para los parados de larga duración, en Francia, se ha favorecido una interpretación cercana a la «han-

¹¹ El contexto francés ha cambiado desde que se escribió este artículo (2003). Ahora sí se puede decir que hay una estrategia de activación explícita por parte del gobierno francés.

¹² De 60 % en 1985 a 41 % en 1998

dicapología» ilustrada por Castel¹³, independientemente de que las políticas se hayan diversificado (Demazière, 1997). Este enfoque ha dado como resultado políticas de tipo curativo¹⁴ más que coercitivo, introduciendo, por un lado, una oferta de empleos específicamente destinados a los colectivos con ‘dificultades de inserción’, mediante los «Contrats Emploi Solidarité»¹⁵, precarios, mal pagados y estigmatizados (Simonin, 2002), y, por otro, una oferta de cursos de formación que intentan restaurar la «empleabilidad» de sus beneficiarios, definidos administrativamente como los parados con mayores dificultades de empleo¹⁶. Estas opciones se han reforzado aún más desde la ley contra la exclusión de julio de 1998. No obstante, hay que señalar que el paradigma ‘curativo’ se ha extendido a todos los parados en la reciente reforma de las prestaciones de desempleo. En las entrevistas que ésta prevé a los seis meses de paro, no se controla sólo la solidez de la búsqueda de empleo de los parados, sino también su motivación y su capacidad para elaborar un «proyecto personal» serio: la sospecha de la incapacidad se extiende, por lo tanto, al conjunto de los parados.

En Francia, las acciones de formación se ven, asimismo, apresadas en un doble vínculo: responder a las «necesidades» de los menos empleables y formar para el empleo. Los organismos de formación deben reclutar a sus alumnos de entre los grupos a quienes van dirigidas las medidas de empleo y, al mismo tiempo, deben conseguir tasas de recolocación satisfactorias cuando el curso concluye. Por su parte, los parados deben probar a la vez su «fragilidad» (expresada evidentemente en términos de tiempo pasado sin empleo) y su «motivación» para mejorar su «empleabilidad». Vemos aquí con claridad, aunque con una formulación ligeramente diferente, los términos de la paradoja británica. Sin embargo, en el caso francés afecta más directamente a los centros de formación —muchas veces evaluados solo por su capacidad de encontrar una solución «positiva» (que puede ser otro curso)—, que a los parados, sobre los cuales se ejerce una presión menos directa que en Gran Bretaña.

¹³ En las conclusiones de un libro comparativo de las políticas de empleo europeas y americanas, Jérôme Gautié señala el riesgo del «retorno de cierta handicapologie» en el tratamiento de la cuestión social (Barbier, Gautié, 1998)

¹⁴ Entendemos por curativo, el sentido médico de «restaurar una capacidad perdida». El lector familiarizado con la jerga europea puede verse sorprendido por la utilización de este término ya que las medidas de apoyo a los demandantes de empleo son consideradas como «preventivas», en oposición a «curativas», cuando la intervención se produce por encima del umbral fatídico de seis meses de paro para los jóvenes y doce para los adultos.

¹⁵ [N. de T.] Los Contrats d'Emploi Solidarité (CES) son una medida de fomento de empleo. Son contratos de entre 3 y 12 meses, de 20 horas semanales, pagados con el salario mínimo, normalmente en trabajo inestables, con bajos salarios y en ocupaciones poco valoradas

¹⁶ En 1998, los grupos en Stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE) se debían componer por un 50% de parados inscritos más de 12 meses durante los últimos 18, un 30% de parados inscritos más de 24 sobre los últimos 36 y por un último 20% de parados inscritos desde hace más de 36 meses, o beneficiarios del RMI o reconocidos como trabajadores minusválidos. Los SIFE, la medida más representativa en el tratamiento de los parados de larga duración en la segunda mitad de los noventa (en torno a 180.000 participantes por año entre los SIFE colectivos e individuales), solo reunían 24.600 personas en junio de 2003.

1.3. En Bélgica: La lucha contra la dependencia de los parados y los preceptores del «minimex»

Al igual que en el caso francés, en Bélgica las políticas dirigidas a los parados han conocido un reforzamiento del control sobre los beneficiarios de prestaciones por desempleo en el contexto de la instauración del «Estado Social Activo». Este mayor control va asociado, ahí también, con una degradación de los niveles y de la duración de la indemnización por desempleo. No obstante, el sistema de prestaciones en Bélgica se encuentra todavía entre los más generosos de Europa. Los jóvenes tienen acceso a la Renta mínima garantizada (*Minimex*). Los *Centres Publics d'Assistance Sociale* (CPAS) son los responsables de administrar el *Minimex* y de reintegrar a sus beneficiarios en el mercado de trabajo. Además tienen el deber de crear empleos para las personas más alejadas del mercado laboral, con el fin de que éstas puedan renovar su derecho a la Seguridad Social. Además, las medidas de creación de empleos «sociales» para los parados de larga duración se han multiplicado sin que se haya alterado el funcionamiento del mercado de trabajo tradicional. En paralelo, el fuerte aumento del paro y las dificultades presupuestarias del gobierno han conducido a imponer condiciones más drásticas a los desempleados y a controlar su «disponibilidad para el trabajo» mediante la obligación de inscribirse obligatoriamente en sesiones individualizadas de orientación o, en el caso de los jóvenes preceptores del *Minimex*, mediante la *obligación* de emprender una formación o una búsqueda de empleo supervisada. Los centros de formación pasan así a ocuparse de una clientela parcialmente obligada a formarse y, a la vez, han de proporcionar una salida «positiva» que se evalúa por la tasa de retorno al empleo conseguida. Este sistema, más forzoso y coercitivo que en Francia, es financiado de manera más tolerante y diversificada que en Gran Bretaña, tanto en lo que respecta a los parados como en cuanto a los organismos de formación¹⁷

En lo que se refiere a la puesta en marcha de programas de formación para los parados de larga duración, los tres países considerados guardan más semejanzas que diferencias, al menos en lo que concierne al lugar atribuido a los centros de formación: el sistema, pilotado por la administración, se construye en base a un doble vínculo formado por la exigencia de resultados de cara al empleo y de atención a las personas con mayores dificultades laborales. En los tres países, los sistemas de formación están subordinados al trabajo como valor central, desglosado en objetivos múltiples cuya materialización corresponde a los centros de formación: obtener logros en términos de reinserción profesional, reforzar la cohesión social favoreciendo a las franjas más desfavorecidas y menos empleables de los parados, mantener el control social localizando a los parados más desanimados o reticentes al empleo y a los programas públicos. La exacerbación de la competencia entre los organismos de formación para obtener financiación

¹⁷ Puede ocurrir que a los parados en proceso de formación se les ofrezca el estatus de empleados de los centros de formación retribuidos con el salario mínimo.

pública, sea regional, nacional o europea, ha contribuido a fragilizar su posición frente a las administraciones públicas. ¿Cuáles son, entonces, las estrategias y el margen de maniobra de los organismos de formación? ¿Cómo consiguen conciliar instrucciones contradictorias? ¿Cómo conjugan estas tensiones?

2. MARGEN DE MANIOBRA Y ESTRATEGIAS DE LOS ACTORES DE LA FORMACIÓN

A los organismos de formación se les exigen normas muy estrictas por parte de las administraciones públicas que financian su actividad. Se ejerce sobre ellos un control del seguimiento de las características de los alumnos formados y una evaluación de sus resultados en términos de recolocación en el mercado de trabajo. Sin embargo, el contexto es muy poco favorable para cumplir los objetivos asignados: la penuria de empleo y la precariedad crecen. La competencia entre centros de formación se intensifica y los vínculos entre financiación y resultados se estrechan. Las presiones de los agentes de la inserción (Servicios Públicos de Empleo, trabajadores sociales) para enviar a sus usuarios a los cursos de formación aumentan y los candidatos a los cursos muestran cada vez un menor interés por la formación.

Todas estas tensiones recaen sobre los centros de formación. Cada vez sufren más brutalmente la «*tiranía del empleo*», en la que se estrechan los vínculos entre la formación y la inserción laboral, entre la realización del curso por parte de los parados y su recolocación en el mercado de trabajo (Demazière, 1999). No obstante, estas tensiones se transforman provechosamente cuando los resultados obtenidos por éstos pueden ser presentados como estrategia publicitaria de cara a las administraciones (para renovar la financiación) o de cara a los parados (para atraer a los candidatos más motivados que logren empleo más fácilmente). Nuestra investigación muestra que los centros pueden conseguir ciertos márgenes de maniobra en diferentes campos de la formación. Dichos márgenes se refieren, sobre todo, a estrategias en el marco de relaciones con los parados y en sus intervenciones sobre las diferentes etapas del proceso formativo, desde la selección inicial hasta la búsqueda de empleo final. Los centros de formación analizados elaboran estas estrategias y dan prioridad a unas u otras en función de los tipos de financiación o los ámbitos institucionales de los países en que se mueven.

3. ACTIVAR LA COMPETENCIA ENTRE LOS ALUMNOS EN UN SECTOR CON SALIDAS PROFESIONALES

La mejor garantía para un centro de formación de cumplir sus objetivos de empleo asignados radica en tener aseguradas salidas profesionales que se correspondan con su especialidad formativa. Todos los centros de formación estudiados en esta investigación mantenían contactos más o menos estrechos con los servicios de empleo e incluso con las empresas locales. Estos vínculos resultaban

particularmente logrados en el caso de dos centros de formación flamencos, que pusieron en marcha cursos dirigidos a atender necesidades no cubiertas de empresas o sectores concretos. Estos cursos fueron coorganizados con el VDAB¹⁸ y con «fondos sociales», sectoriales o de empresas, para el empleo y la formación de las «personas en riesgo» —rebautizadas hoy como «personas de colocación particularmente difícil»¹⁹.

Los fondos sociales buscan a la vez la reinserción de los colectivos con mayores dificultades laborales y la reorganización de los recursos humanos en un sector o en una empresa. Así, en uno de los casos que nos ocupan, el Fondo Social de Hospitales Privados participó en la financiación de la formación. Para los empresarios del sector sanitario se trataba de hacer frente a la escasez de enfermeras, diferenciando las funciones que éstas cumplen y que requieren un mayor nivel de cualificación (y de remuneración) de aquellas otras que se asimilan a funciones logísticas y que pudieran ser encargadas a personas con menor cualificación y con salarios más bajos. Estos empresarios (residencias de ancianos, hospitales) estaban, pues, muy interesados en una formación dirigida a cubrir las funciones de «asistencia logística», que podrían ocupar las paradas formadas en los centros. Además, ofrecían garantías de estancias en prácticas (46 semanas de prácticas de las 52 que dura la formación) y de empleos al acabar el periodo formativo.

En palabras de la directora del centro de formación, los cursos de «asistente logístico sanitario» *«responden a una doble necesidad: por un lado, la de los parados de larga duración, en particular las mujeres, que desean una incorporación rápida al empleo sin largos periodos formativos y, por otro, la de los empleadores, que buscan reestructurar su personal»*. Sin embargo, hay que puntualizar que la reputación del centro de formación radica en su capacidad para preparar adecuadamente a los parados para las funciones requeridas por las empresas del sector. Son, por tanto, las necesidades de éstas, y no las de los parados, las que se convierten en exigencias que hay que cumplir, en demandas que satisfacer. Como declara la directora del centro: *«cuando los alumnos acaban su curso, es preciso que sean buenos»*, lo que significa *«tener buenas actitudes para el trabajo»*, *«ser correcto, suficientemente autónomo, capaz de trabajar en equipo y de resolver problemas en vez de crearlos»*.

Una dimensión esencial de la formación, en un caso como el que estamos tratando, es la de permitir a los empleadores seleccionar los *«buenos empleados»*.

¹⁸ El VDAB es el servicio flamenco de formación y empleo, gestionado por los agentes sociales.

¹⁹ Los fondos sociales, sectoriales y de empresas, fueron creados tras el acuerdo interprofesional de agentes sociales en 1989 y 1990, acuerdo que fue renovado durante los años siguientes (en 1997, directamente renovado por el gobierno ante la ausencia de acuerdo entre los interlocutores sociales). Este acuerdo recomendaba, entre otros aspectos, la contribución de un 0,18% (hoy un 0,10%) de la masa salarial de las empresas para la creación de iniciativas de empleo y para la formación de los grupos más desfavorecidos de parados. Ciertos sectores pusieron en marcha fondos sectoriales orientados a organizar cursos de formación ajustados a la estructura profesional del sector o que permitieran afrontar problemas de escasez de personal (por ejemplo en hostelería-restauración o en sanidad).

Aunque es difícil prever al comienzo del curso el número de plazas de prácticas ofrecidas por los empresarios, los alumnos son informados de que el 57% de los compañeros de años anteriores obtuvieron un empleo. El centro se convierte así en un modelo a pequeña escala, pero a la vez exacerbado, que reproduce la selectividad del mercado de trabajo. Por una parte, la alta tasa de colocación asegura la popularidad de la formación entre los parados, que presentan en gran número su solicitud al curso, lo que permite una primera selección bastante dura (18 plazas para una media de 90 solicitudes anuales). Por otra parte, los alumnos aceptados se convierten en competidores por los mismos puestos de prácticas ofrecidos, lo cual les lleva a actuar como en el mercado de trabajo y no como en un curso de formación. Según una formadora: *«Este año las perspectivas de colocaciones son muy inciertas y ello ha creado fuertes tensiones entre los alumnos. Algunos se ofrecen para trabajar a escondidas, como ellos mismos dicen, lo que significa que se ofrecen para puestos en los hospitales en que otros alumnos realizan sus prácticas. Cuando estos se dan cuenta, se indignan: ‘es mi hospital, mi práctica, búscate un puesto en tu hospital o en otro sitio’. Esta es una fuente importante de conflictos sobre todo al final del periodo de formación. Hay una rivalidad muy fuerte entre los alumnos pues son los 17 los que quieren un empleo en la misma zona y en la misma rama, lo que les convierte en competidores».*

En este ejemplo, el centro de formación consigue, a la vez, alcanzar los objetivos de recolocación de los parados que exige la administración, situarse como espacio de adaptación de una mano de obra potencial y servir como ámbito de preselección para las empresas participantes. La tensión a la que los centros están sometidos se reduce gracias a la perspectiva de un determinado número de puestos de trabajo al final del curso: esta tensión se transfiere a los alumnos que se encuentran así en situación de competencia; deben demostrar que son «buenos» e incluso imponerse como los mejores del curso.

4. SELECCIONAR RIGUROSAMENTE A LOS CANDIDATOS DE ENTRE LOS COLECTIVOS PRIORITARIOS

Controlar la entrada al curso, es decir la selección de los alumnos, es otro de los medios empleados por algunos centros de formación para atenuar la tensión que soportan: si seleccionan a alumnos con menos problemas conseguirán mejores resultados de recolocación. Sin embargo, el marco institucional no siempre se lo permite. Los tres países que aquí se analizan aplican políticas de formación para los parados que podríamos llamar «contra-selectivas»: se dirigen, en principio, a los desempleados con mayores dificultades para acceder al empleo. Muchos centros se han especializado en los colectivos considerados con *«special needs»* en Gran Bretaña (ausencia de cualificación, analfabetismo, problemas sociales); *«de difícil colocación»* en Bélgica o *«en dificultad»* en Francia.

Sin embargo, en Francia por ejemplo, el grado de «dificultad» se aprecia mediante una equiparación problemática entre, por una parte, las categorías administrativas (como «parados de larga duración» o «beneficiarios del RMI») y,

por otra parte, la distancia al empleo o la falta de «empleabilidad». En Flandes, en cambio, se toma también como indicador el nivel de cualificación. Con el agravamiento del paro de larga duración, los colectivos considerados poco empleables han crecido y se han vuelto más heterogéneos. De ahí que la exigencia a los centros de seleccionar a sus alumnos de entre las categorías administrativas prioritarias se vuelva más llevadera. De hecho, no impide que pueda realizarse una selección drástica —un 15% en uno de los casos estudiados en Francia—. Es así como los dos centros de formación estudiados en Francia seleccionan, paradójicamente, a los «*parados en dificultad motivados y empleables*» (Demazière, Haas, 1999).

Una monitora de un centro de formación en técnicas de búsqueda de empleo detalla los criterios de selección: «*Queremos a las personas más cercanas al empleo y más autónomas. Personas dinámicas y disponibles, con posibilidad de movilidad geográfica, incluso si se proyecta obtener empleos cercanos, con los problemas de horarios, hace falta tener carné de conducir.*» La motivación es el criterio clave de selección y se juzga por el número de búsquedas de empleo efectuadas por el candidato: este número permite medir la intensidad de su dedicación. Aunque también intervienen otros criterios, por ejemplo, el realismo: «*Queremos personas conscientes de las dificultades del mercado de trabajo, no personas que se hagan ideas falsas sobre los empleos, los salarios, porque en ese nivel hay que partir de cero. Se admiten a veces, aunque es difícil, incluso contando con el efecto de grupo.*» La «motivación» de una persona «realista» prima así sobre la de una persona que mantenga expectativas incompatibles con la «realidad» actual del mercado de trabajo... Una selección con estos criterios atenúa la presión que pesa sobre los centros de formación: los candidatos aspiran a los empleos disponibles con poca o ninguna cualificación; son conscientes de las condiciones de remuneración de dichos empleos y las aceptan; están preparados para buscar un empleo y lo demuestran.

De este modo, algunos centros de formación logran respetar la letra de las obligaciones administrativas, relativas a la admisión en el curso de colectivos desfavorecidos, pero eludiendo el sentido de éstas con el fin de mejorar sus propios resultados. Al practicar una «inserción elitista», se adaptan enteramente a las exigencias del mercado de trabajo y las imponen como prerrequisito. Las tensiones que pesan sobre los centros de formación son así desviadas hacia los propios desempleados que optan a sus cursos, a quienes corresponde probar que son «parados motivados».

5. MULTIPLICAR LAS PROMESAS Y CONCEDER RECOMPENSAS INDIVIDUALES

No todos los centros cuentan con la posibilidad de controlar la selección de alumnos o asegurar sus salidas profesionales. Conseguir estos márgenes de manobra es más difícil en el caso de los centros británicos. Los servicios de empleo en Gran Bretaña pueden exigir a los parados o a los beneficiarios de un subsidio la

realización de cursos de formación. Pueden enviarlos a un centro que no podrá rechazar su inscripción más que si en la entrevista preliminar se demuestra que esa persona no podrá sacar ningún partido de la formación, algo que sólo ocurre en casos excepcionales. En el viejo programa formativo para desempleados de larga duración *Training for work*, esta exigencia de inscripción se vinculaba con un sistema de financiación muy riguroso, ligado a la asistencia de los alumnos (cada semana de ausencia injustificada de un alumno no era pagada al centro), a la progresión en los conocimientos (la financiación se abonaba si los cursillistas aprobaban los exámenes de «certificado» en seguridad e higiene, primeros auxilios, etc.) y a la colocación al final del curso (el centro debía comprometerse a alcanzar un número de parados recolocados o con otra solución «positiva»).

Tanto en este programa, como hoy con el *New Deal*, la situación de los centros de formación es muy frágil. Las exigencias que se han mencionado pueden atenuarse mediante soluciones que examinaremos más adelante. Sin embargo, para poder controlar mínimamente la situación y dar pruebas de eficacia en los resultados de cara a quienes financian los programas, los centros recurren a menudo a arreglos y prácticas más o menos lícitas en relación con los alumnos. Aparte de las personas que les son enviadas por los servicios de empleo o la seguridad social, nada impide a los centros matricular en sus cursos a otras personas. En esta línea, en uno de los centros estudiados, cerca de la mitad de los alumnos se habían presentado espontáneamente, sin ser enviados por los servicios públicos. Esto supone una ventaja para el centro ya que el carácter voluntario de los candidatos es una buena muestra de su motivación para participar en los cursos de búsqueda de empleo que se imparten. Pero, debido a la intensa competencia entre los centros, se hace difícil atraer solicitantes voluntarios para una formación de veinte semanas en técnicas de búsqueda de empleo.

Para alcanzar estas condiciones de partida (alumnos voluntarios), que son una baza para lograr mejores resultados al final del curso, se hace «necesario» saltarse ciertas normas de la ética profesional. Por ejemplo, en la presentación de sus cursos, algunos de los centros ofrecen el acceso a equipos informáticos y a su aprendizaje. Es esta, ciertamente, una buena idea como estrategia de marketing... pero, desgraciadamente, desmentida por las limitaciones reales de los equipos y por el escaso tiempo dedicado en los cursos a dicho aprendizaje (una sesión semanal en la que veinte cursillistas comparten tres ordenadores). Igualmente, la entrevista preliminar —mediante la que se trata de captar las necesidades de los candidatos y juzgar si la formación es pertinente— es decisiva. Allí se despliega todo un arte que consiste en persuadir a un «buen» candidato (es decir, presumiblemente «empleable») de su necesidad de formación y a la vez ser capaz de justificar la incorporación de este candidato en el informe para los servicios de empleo. Uno de los criterios de necesidad de formación que se apuntan en ese informe es la fragilidad psicológica; ahora bien, como señala una de las formadoras «¿quién no tiene necesidad de mejorar su autoestima?». Lo importante es convencer a los «buenos» candidatos de que serán aún mejores si, por ejemplo, aumentan su autovaloración personal. Algunos formadores practican con gran habilidad esta fuerza de convicción.

Otro tipo de prácticas, en este caso tras la finalización de la formación, consiste en establecer un sistema de primas de acceso al empleo que incentive a los cursillistas a encontrar una ocupación al acabar el curso. Se trata, simplemente, de «recompensar» (este es el término usado por la formadora) a aquellos que acepten presentarse a un nuevo curso (50 libras esterlinas) o a aquellos que obtengan un empleo (100 libras esterlinas). Aunque la base legal de este tipo de prácticas es dudosa, es posible que se vuelvan más frecuentes. Incluso a veces han llegado a convertirse en un elemento central de la relación entre los parados y los centros de formación y representan la versión más ruda, aunque eficaz como práctica, del paradigma de mercado: otorgar recursos materiales en función de los resultados obtenidos. Este mecanismo de primas vuelve a descargar sobre los parados la tensión que sufren los centros de formación, esta vez no ya haciéndoles demostrar que son «buenos parados», es decir, «empleables», realistas, competitivos y motivados, sino incentivándoles, u obligándoles, a que acepten cualquier empleo.

6. DESVIRTUAR LAS CONDICIONES DE EMPLEO Y EL MERCADO DE TRABAJO

Las tácticas utilizadas para atenuar la tensión entre la formación para la empleabilidad y la difícil situación objetiva del mercado de trabajo son múltiples. Una de ellas consiste en negar uno de los factores que provocan la tensión minimizando ante los alumnos las dificultades reales de acceso al empleo tras el curso, la gran inestabilidad de los contratos de trabajo y la fragilidad de la situación laboral obtenida²⁰. Se trata de desconectar el ejercicio de un trabajo asalariado de su traducción en un puesto de trabajo, con sus condiciones jurídicas y contractuales y de proceder así a una desvinculación entre las condiciones de empleo y las modalidades de acceso al mercado de trabajo.

El desplazamiento de la percepción del empleo del campo de la regulación laboral y del estatus al campo de la «vivencia» individual —por definición, cuestión personal e incluso íntima, relativa e indeterminada— permite refutar incluso la idea de precariedad y de priorizar el trabajo sea cual sea éste. Desde esta perspectiva, la reacción de la responsable de uno de los centros de formación flamencos (curso de «asistente logístico») es sintomática: «*Yo no sé lo que usted*

²⁰ En efecto, las evaluaciones de los dispositivos de formación muestran que su eficacia de reinserción laboral es limitada. La tasa de acceso al empleo tras el paso por uno de estos cursos es aproximadamente del 30% en el Programa de formación para Parados de Larga Duración en Francia. Aunque la tasa es ligeramente superior a la del resto de parados de larga duración que no participan en estos programas, ello se debe a que los parados formados acceden en mayor cantidad a los empleos subvencionados, sobre todo a los *Contrats Emploi Solidarité*. La formación no incrementa significativamente el acceso a puestos de trabajo no subvencionados por las políticas de empleo (Demazière, 1995). En Gran Bretaña, el promedio de beneficiarios del programa TFW (*Training for work*) que ha logrado un empleo tras los cursos de formación es de un tercio (Lefresne, 1998).

entiende por empleo precario. Para mí, empleo precario es, por ejemplo, la prostitución. Pero yo no sé lo que es un mal empleo. Creo que no se pueden hacer juicios de valor sobre si un empleo es bueno o malo. Fíjese, por poner un caso, en los basureros. Podría decirse que es un trabajo mal pagado, poco satisfactorio, pero yo conozco a personas que por nada del mundo dejarían de hacer este trabajo que les permite trabajar al aire libre, charlar con la gente en la calle. Se deja incluso de sentir el mal olor. No creo que nos corresponda formular un juicio sobre el valor o la dignidad de ciertos oficios. Cualquier empleo tiene el valor que le da quien lo ocupa. Desde mi punto de vista, esta es una cuestión deontológica y no se debe desvalorizar a las personas que tienen tales trabajos porque si no ¿quién va a hacerlos? Imagine que nadie quisiera ya ser basurero porque es un mal empleo ¿quién recogería entonces la basura?» Esta argumentación apela a un principio «deontológico» que consiste en dejar a cada individuo juzgar el valor de su empleo y, simultáneamente, recurre a un principio de necesidad social (hace falta recoger la basura); es un síntoma de las tensiones que sufren los centros de formación que deben dar respuesta a las necesidades individuales de inserción de los parados (con criterios propios) utilizando las «salidas» que existen en el mercado de trabajo para estas personas.

En otros casos, la desvirtuación no toma la forma tan radical de la negación que acabamos de explicar, sino que se traduce en la creación de un discurso contradictorio e impreciso en cuanto a las oportunidades de empleo que se pueden encontrar al acabar la formación. En uno de los centros franceses en los que se imparte un curso de «auxiliar de cuidados geriátricos», se dulcifica la presencia de los *Contrats d'Emploi Solidarité* (CES) tan corrientes en esta rama profesional o, al menos, se transmite de forma ambigua a los alumnos. A pesar de que el recurso a los CES por parte de los geriátricos es masivo, algunos formadores hacen concebir a los alumnos expectativas de que podrán librarse de los CES con una buena formación, ya que «*la finalidad de ésta no es acabar en un CES*». Otros formadores tienen otro discurso y presentan los CES, haciendo de la necesidad virtud, como «*un primer paso hacia algo mejor, siempre es mejor estar empleado*». Esta dualidad permite a la vez valorizar la función de la formación y justificar su rentabilidad como inversión. En efecto, se pasan por alto los riesgos de los empleos basura y se prepara a los alumnos para una posible, muy probable, desilusión dado el funcionamiento laboral de esta rama profesional en concreto.

Las estrategias anteriores no excluyen un trabajo más concreto sobre los parados de larga duración con pocas cualificaciones para que afronten las malas condiciones de empleo que les esperan. La anticipación de estas condiciones es un elemento central en los programas de acceso al empleo y por ello constituye un pilar clave en la construcción de la eficacia de los centros de formación. Pero, a veces, esta anticipación adquiere formas imprevisibles que consisten más bien en negar dicha realidad. Sirva como ejemplo el siguiente fragmento registrado en un curso de formación en Londres, en el cual el monitor se dedica a quitar hierro al trabajo nocturno: «*¿Hay alguien entre vosotros que haya trabajado de noche? ¡Hábladme del trabajo nocturno! ¿Se siente uno más vigilado?*». Planteada así

la pregunta logra obtener una respuesta negativa por parte de los alumnos: «*No, no: hay menos jefes por la noche*» y el formador concluye así su demostración: «*cierto, de hecho en el trabajo nocturno se tiene una mayor responsabilidad*».

De forma bastante paradójica, la idealización del empleo se muestra como una modalidad muy extendida de preparación a los alumnos para encajar la realidad del mercado de trabajo. La idealización convierte en atractiva cualquier forma de empleo y minimiza los aspectos más negativos. Esta estrategia reduce la presión que pesa sobre los centros de formación y disocia la lógica de colocación a corto plazo —que demandan y evalúan los organismos de la administración— de la construcción de trayectorias profesionales —que es desplazada a los individuos: a ellos corresponde encauzar su propia trayectoria siempre que ésta concluya en un resultado positivo al final del periodo de formación.

Los centros de formación multiplican sus modos de arreglárselas para alcanzar los resultados fijados por la administración. Estos modos muestran más una dependencia frente a la situación local de empleo que un interés por la calidad de la formación. Pues va en ello su propia supervivencia. Dichos modos de ajuste estructuran la relación con sus alumnos antes, durante y al final del curso, pero quedan como una caja negra para los poderes públicos. Los centros desplazan sobre sus alumnos las obligaciones que les marca la administración: los ponen a competir entre ellos, practican una fuerte selectividad, recurren a promesas y recompensas, y desvirtúan el futuro profesional previsible. El hecho de que nos encontremos con dicha transferencia de manera sistemática en los centros estudiados se debe a que estos centros se sitúan todos en el segmento más precario del mercado de la formación. Los formadores desvían también sus responsabilidades, debido a que su propia situación profesional y su estatuto laboral son también frágiles. Parece que cada empleo conseguido por los cursillistas fuese una garantía para mantener la estabilidad laboral de los formadores: «*hay que reconocer que nosotros dependemos de los parados tanto como ellos dependen de nosotros*», señala un monitor británico. Su continuidad laboral está ligada a los resultados de los alumnos. En definitiva, es el carácter piramidal del sistema de formación el que genera esta transmisión directa de las responsabilidades hacia la base, lo que garantiza que siga funcionando, aunque con fuertes tensiones estructurales. A continuación, abordamos el análisis del último eslabón de la cadena: los propios alumnos.

7. LA «CULTURA DE LA EMPLEABILIDAD» Y SUS EFECTOS SOBRE LOS PARADOS EN FORMACIÓN

Los parados en formación tienen puntos de vista heterogéneos sobre los cursos y sobre el futuro que les espera. Esta variedad de visiones se relaciona con las múltiples experiencias e itinerarios previos que han seguido y con las formas de orientación que les han llevado al curso. Sin embargo, el análisis que se extrae de las entrevistas sobre sus trayectorias personales y profesionales o del papel de la formación y las relaciones con los otros parados revela referencias e interpre-

taciones comunes. En estas, se manifiesta una doble interiorización de los discursos dominantes sobre las causas del paro y sobre las fórmulas para salir o permanecer en el desempleo. Los entrevistados se identifican muy a menudo con la posición discursiva de los formadores. Respecto a las causas del paro, los parados han asimilado un discurso que enfatiza las carencias y deficiencias individuales y asumen la opinión que vincula la salida del paro con las «buenas» actitudes por su parte, es decir, con la motivación, el esfuerzo, el compromiso, la lucha personal... Estas expresiones presuponen casi siempre la voluntad individual de proyectarse en el futuro de manera «positiva». Sin embargo, este voluntarismo revela en el fondo un profundo desengaño acerca de las dificultades que han encontrado en el desempleo y revela también una inquietud real. Estas formas tan extendidas entre los parados reflejan la expansión de una «cultura de la empleabilidad». Para los parados cuya mejora supuestamente depende de la formación, dicha cultura es la prolongación y la traducción del conjunto de normas incuestionables que estructuran el sistema de formación.

8. DEMOSTRAR SU EMPLEABILIDAD

En los relatos de las trayectorias profesionales que hemos recogido, los parados han desplegado una amplia gama de experiencias biográficas para demostrar su motivación hacia el trabajo, su voluntad de salir del desempleo y su acoplamiento a los cánones de la empleabilidad. Los largos periodos pasados en el desempleo son interpretados, o en todo caso presentados, como acumulación de experiencias o como una ocasión para superarse. Señalamos algunos ejemplos: un cursillista despedido cuatro años antes narra los veintisiete meses en lo que ha hecho cursos de formación, sus intentos (vanos) de entrar en un diploma técnico superior, sus actividades incesantes con «su» funcionario de la Agencia Nacional de Empleo, su participación asidua y voluntaria en un club de búsqueda de empleo. Otra parada señala que *«no se va a quedar con los brazos cruzados»* y que ha intentado todo durante los últimos cinco años, frecuentando los empleos precarios y de corta duración (limpiadora, comercial, repartidora de publicidad). Estos recorridos podrían parecer una sucesión de fracasos frente a una situación de intensa dificultad, sin embargo, sirven, en sentido inverso, para acreditar una empleabilidad personal aunque no se vea recompensada en el mercado de trabajo. Este modo de construcción biográfico parece muy marcado por las categorías (motivación, asertividad, empleabilidad) que se escenifican en los centros de formación para asegurar el éxito de sus cursos.

Las experiencias afrontadas en el paro (búsqueda fallida de empleo, discriminación étnica) no alimentan relatos testimoniales de pesadumbre, sino que se constituyen como recursos narrativos del cursillista para demostrar su fuerza de ánimo y su confianza en el futuro, como si el sentido del fracaso se hubiera invertido. Las narraciones de dos de los parados ingleses en cursos de formación lo demuestran: *«yo he sentido de cerca la discriminación: soy negro, con estudios universitarios y muy competente, así que represento una amenaza, ¿sabe usted? Pero, al mismo*

tiempo, una vez dicho esto no vale la pena quedarse sentado, llorar y quejarse del racismo. Hay que resistir, ponerse en pie, no rebajarse como una víctima, sino afrontar la situación, manejarla. He sido discriminado en varias entrevistas, pero ¿Qué le voy a hacer? ellos se lo pierden. [...] Cada día es una lucha, pero luchar es superar los obstáculos y al final conseguiré un trabajo. Soy muy optimista, tengo muchas esperanzas y lo lograré. Cada solicitud de empleo que relleno me da confianza y la envío. A veces, me desmoralizo con algún rechazo, pero dos días después ya estoy bien porque he superado la crisis, todo consiste en saber llevarla y continuar...eso me hace más aún decidido para buscar un trabajo.» Esta construcción subjetiva de la realidad retoma, letra por letra, los discursos de los formadores en los cursos de búsqueda de empleo. Estos discursos tratan de mejorar la asertividad de los cursillistas, su capacidad para adoptar actitudes positivas (es decir, de responsabilización individual) frente a la adversidad.

Los relatos biográficos de los parados reconstruyen episodios, un tanto forzados o incoherentes de la vida propia, para justificar una lógica que conducía al curso que se está realizando. Son episodios ajenos al ámbito profesional, pero que se reajustan al campo profesional en el que se está realizando el curso y se los hace pasar como una especie de demostración de que se tiene esa vocación. Esto se observa bien en el caso de los parados en cursos orientados a preparar una profesión (auxiliar de cuidados, asistente logístico sanitario): *«Me ocupé durante dieciséis meses de una anciana que tenía dificultades para andar. Eso te da mucho. Es gratificante hacer cosas que te hagan sentir útil y que la persona a la que atiendes está contenta [...] Me he ocupado de cuidar ancianos, siempre me ha gustado y creo que es una cosa útil para mi oficio.»* Los parados de larga duración en formación reinterpretan su trayectoria profesional. Asumen el paso de una lógica de recorrido formativo y empleo a otra de proyecto, de «empresarios de sí mismos» (Gorz, 2001), justo lo que preconizan los discursos oficiales y los adeptos del enfoque transicional. Estas reinterpretaciones positivas, mecanismo fundamental de la formación para la empleabilidad, permiten a los parados tener el sentimiento de que «manejan las riendas» de su vida. Los reveses que sufren se reformulan como retos que requieren un esfuerzo personal para superarlos. Es sorprendente la fuerza y la penetración entre los parados de un discurso que, sin embargo, está volcando la responsabilidad de las causas del paro sobre ellos mismos.

9. RECHAZAR EL ESTIGMA

Con todo, seguir un curso para parados de larga duración es estigmatizante. Asimismo, encontramos entre los parados razonamientos característicos de los colectivos desvalorizados. Por lo general, consisten en desmarcarse del grupo introduciendo una diferenciación tajante entre los que se han desembarazado del estigma y pueden ser empleables, y los que no: éstos merecen seguir estando estigmatizados. Únicamente en los casos en los que el proceso de selección del curso ha sido muy minucioso y se han formado grupos homogéneos, estimulados y valorizados por los formadores, no se han producido estas distinciones entre los miembros del grupo. En

los otros casos, en los cursos en los que la selección ha sido más laxa, los participantes se esfuerzan por distinguirse de los demás, afirmándose en la «cultura de la empleabilidad», y descalificando a otros como «oportunistas», «aprovechados» «poco motivados» «poco serios», etc. Esta descalificación ha quedado registrada en las entrevistas y se ha comprobado en la observación de las relaciones en los grupos y con los formadores. Extraemos algunos fragmentos: una alumna de un curso en Flandes nos confiaba que *«en el grupo, solo hay cinco que no hacen el curso por dinero»* (evidentemente, ella forma parte de ese grupo). Otra alumna de un curso de auxiliares de cuidados geriátricos manifestaba sentirse *«avergonzada por la forma en que algunas alumnas tratan a los ancianos. No son capaces, o no son dignas, para trabajar en esa profesión. Lo que dicen o hacen a los pacientes es horrible. Solamente van al curso por el dinero y eso es terrible.»* Una alumna de uno de los cursos en Londres evocaba así la actitud de ciertos compañeros: *«El departamento de seguridad social les ha dicho que debían hacer este curso, pero una vez que empiezan, no se toman nada en serio. En cambio, ahora que se acaba el curso han cambiado un poco de actitud...»* La entrevistadora le pregunta: *«¿qué quiere decir?»* *«que se han puesto a buscar trabajo, pero con poca seriedad, qué quiere que le diga: yo he ido hasta ahora a tres entrevistas, he entregado un montón de candidaturas y estoy esperando respuestas.»* Otra alumna, al ser preguntada por su percepción del resto de compañeros, responde no haber observado nada en particular, pero inmediatamente retoma el hilo de su reflexión insistiendo en su propio comportamiento (*«yo creo que tengo buenas actitudes»*) y diferenciándose implícitamente del resto. Finalmente, otro alumno subraya el carácter voluntario de su participación en el curso: *«He visto el anuncio del curso, he apuntado el teléfono, he llamado y he venido voluntariamente a la entrevista. Normalmente, cuando se está mucho tiempo en paro, el departamento de salud y seguridad social te manda hacer un curso para buscar empleo, pero yo he venido voluntariamente porque estoy en el paro desde hace un año y este curso me puede ayudar a mejorar las posibilidades de trabajar.»*

La argumentación de la propia empleabilidad se apoya, así, sobre los casos negativos, a los que, por contraste, se descalifica como poco motivados y emprendedores. Los alumnos se encuentran en la situación paradójica de tener que creer en su propia empleabilidad quedándoles a la vez la duda. Para reducir la presión de esta contradicción, emprenden la reconstrucción de su trayectoria enumerando sus bazas para darle un sentido positivo. Se apropian de la distinción entre empleables e inempleables y reproducen así los criterios de juicio que funcionan en el mercado de trabajo. Acentúan, incluso, las distinciones creadas por los formadores entre los buenos alumnos y los alumnos difíciles. Estas percepciones cruzadas que los cursillistas producen de sí mismos o de los otros recrean y reproducen la dinámica paradójica inicial de los cursos de formación.

10. CONCLUSIONES

Esta investigación ha permitido describir los mecanismos con los que los centros de formación alivian la presión que sufren como consecuencia de las exi-

gencias que les plantean las políticas de empleo (dirigirse a los parados «más alejados del empleo» y obtener tasas de reinserción laboral o formativa satisfactorias). Estos mecanismos de adaptación consisten en promover la competitividad entre los cursillistas por los puestos de trabajo ofrecidos al final del curso, en practicar una fuerte selectividad al inicio de los cursos, en presiones más o menos lícitas sobre los alumnos para que se inserten, en movilizar apelando a un trabajo abstracto y aceptable, disociado de las poco atractivas formas concretas de empleo. Finalmente, dichos mecanismos desplazan la tensión de los centros de formación sobre los alumnos haciendo demostrar a éstos su empleabilidad, haciéndoles probar que son «buenos», es decir, dinámicos, motivados y realistas. Tales mecanismos permiten a los centros cumplir con sus obligaciones administrativas en cuanto al tipo de colectivos que tienen que acoger, las tasas de recolocación que tienen que alcanzar y ser fieles, así, a su misión de ayudar a los parados en mayores dificultades, si por ayudar se entiende admitirlos en los cursos, y si por parados en dificultad se entiende a aquellos que son así designados por las categorías administrativas.

En este sentido, los centros de formación legitiman y hacen suyo un modelo bastante uniforme de empleabilidad y de comportamientos asociados a éste. El reforzamiento de los comportamientos que denotan empleabilidad se convierte en uno de sus objetivos principales. Esto parece corresponderse con una expectativa de los propios alumnos, que buscan ansiosamente el reconocimiento de sus capacidades. Así que, aunque nuestra hipótesis inicial se basaba en la dimensión de «socialización» y «aculturación» de los parados, es decir, de preparación en actitudes demandadas por el mercado de trabajo, hay que reconocer que no es esto lo que está en juego, pues los parados que participan en los cursos ya están convencidos de la necesidad de estos requisitos. Más que de socializar, ahora se trata entonces de diferenciar a los parados entre empleables y no empleables mediante la selección inicial o con otras estrategias de competitividad. Además, se trata de orientar a los no empleables a otros dispositivos asistenciales, cuyos subsidios son muy bajos en casi todos los países europeos y sujetos a condiciones más restrictivas. Estos otros dispositivos ya no son tampoco ajenos a la lógica de la empleabilidad, pues en ellos también se procura separar a los «falsos inempleables» de los «verdaderos» y se revisa periódicamente la clasificación de los beneficiarios como «inempleables». El mercado que se abre a los centros de formación y de orientación para la empleabilidad se está ampliando de forma evidente ya que el control, el seguimiento, la evaluación permanente y regular de la empleabilidad y la incitación a todos los empleables a emprender «transiciones arriesgadas» (Schmid, 2002) son ideas centrales de las reformas actuales de los sistemas de protección social²¹. Esta función de categorización refuerza el papel

²¹ Las investigaciones financiadas por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo sobre los «enfoques integrados de política social y de políticas activas de empleo» confirman el carácter cada vez más frecuente de la activación en los beneficiarios de la asistencia social y en los preceptores de rentas mínimas. En este sentido, el análisis de la actuación de los servicios de orientación de los beneficiarios de la asistencia social en Alemania coincide con los planteamientos que

de los centros de formación como intermediarios en el mercado de trabajo, y no precisamente en el sentido de una intermediación entre oferta y demanda de trabajo, sino en el sentido de convertirse en transmisores de una concepción de la empleabilidad. Dicha empleabilidad es entendida como bagaje personal que los activos deben gestionar y como «capital personal» que cada parado debe rentabilizar en todas las situaciones que afronte. Desde nuestro punto de vista, este es el precio que los centros de formación deberán pagar para asegurar su futuro en los dispositivos públicos de formación de los parados de larga duración y, cada vez más, de los beneficiarios de los subsidios asistenciales.

11. BIBLIOGRAFÍA

- AUER P., GAZIER, B. (eds.) (2002), *The Future of Work Employment and Social Protection. The dynamics of change and protection of jworkers. Proceedings of the France/ILO symposium. Lyon 2002*. Geneva : ILO.
- BARRÈRE-MAURISSON M.-A., Merle V.(1982), «Marché du travail, chômage et répartition des travailleurs», *Économies et Sociétés*, n° 10.
- BELOGEY J.-M. (dir.) (2000) *Minima sociaux, revenus d'activité, précarité*, Rapport au Commissariat général du Plan, Paris, La Documentation française.
- CASTEL R(1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES (2001), *Réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie*. COM (2001) 678 final.
- COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES (2002), *Plan d'action en matière de compétences et de mobilité*. COM (2002) 72 final.

se han mantenido en este artículo. En Colonia, por ejemplo, las «bolsas de empleo» que se han creado en los barrios de la ciudad deben asegurar la colocación de 25 personas por año y reciben 4000 marcos (2045_) por cada colocación que dé lugar a un contrato de trabajo de duración superior a un año. Además, estos organismos deben proponer 100 «planes de asistencia» anuales, con una remuneración de 250 marcos (128_) cada uno. En general, a todos los beneficiarios de pensiones ha de proporcionárseles una solución que, para aquellos que no superen el test de empleabilidad, puede consistir en formación o en una «terapia» (Hanesch et Baltzer, 2002).

En el Reino Unido, las madres solteras han sido 'invitadas' a una entrevista (obligatoria en el caso de hogares con niños mayores de tres años) con los servicios de empleo para evaluar su empleabilidad y proponerle «soluciones activas». Aunque la participación en estas acciones funciona en principio de forma voluntaria, los agentes del servicio público de empleo son hoy evaluados en cuanto a su capacidad de ofrecer soluciones a las madres solteras. (Darmon, 2003).

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES (2003) *emploi et des emplois de meilleure qualité pour tous*, COM (2003) 6 final.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES (2003) *Communication from the Commission on the implementation of the 2002 Broad Economic Policy Guideline* COM (2003) 4 final.

DARMON I. (2004) «Activation strategies or the labour market imperative. An outline for a comparison of contemporary rationales and practices of social engineering in the UK, Sweden, France and Spain» in Serrano, A. (ed.) (2004), *Activation Policies for Young People in International Perspective. Monitoring the European Employment Strategy*. Bruxelles : ETUI.

DEMAZIÈRE D. (1995) *Le chômage de longue durée*, Paris, PUF.

DEMAZIÈRE D. (1997) *Comment le chômage de longue durée est devenu une question sociale spécifique en France*, rapport pour le projet CASEL, Lille, IFRESI-CNRS.

DEMAZIÈRE D. (1999) *Former les chômeurs de longue durée. Enseignements de quelques expériences*, Lille, Centre Régional de Ressources Pédagogiques.

DEMAZIÈRE D., Haas I. (1999) *La sélection à l'entrée des stages de formation: repérer des «chômeurs en difficulté, motivés et employables »*, contribution au séminaire final du projet CASEL à Barcelone.

DEMAZIÈRE D. (2000), «Jugements d'employabilité et construction sociale du chômage», in Gadrey J. (dir.), *Emploi et travail : regards croisés*, Paris, L'Harmattan, pp. 71-90.

DIRMI (1999), *L'entrée des allocataires du RMI dans les mesures ciblées de la politique d'emploi au premier semestre 1999*. Mémoire.

ESPING-ANDERSEN G. (1999), *Les trois mondes de l'État-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, Paris, PUF, (édition originale en anglais, 1990).

FINN D., BLACKMORE M., NIMMO M. (1998) *Welfare to work and the long term unemployed : They're very cynical*, Unemployment Unit and Youthaid.

FRADE C., DARMON I. (1997) *Values, attitudes and policies towards the unemployed in the UK*, Tavistock Institute, London.

GALLIE D. and Paugam S. (eds) (2000) *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press.

GAUTIÉ J. (1998) «Les évaluations d'ordre microéconomique: impact sur les bénéficiaires et effets directs sur l'emploi», in Barbier J.-C., Gautié J., eds, *Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis*, Paris, PUF

GAZIER B. (2002) «Introductory remarks : Labour markets and transitions», in Auer E, Gazier B. (eds.) (2002), *op. cit.*

- GORZ A. (2001), «La personne devient une entreprise. Notes sur le travail de production de soi», *Partage*, n° 154, décembre, pp. 31-32.
- HANESCH, W., BALTZER N. (2002), *Integrated approaches to active welfare and employment policies. Germany*. University of Applied Sciences Darmstadt. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- LEFRESNE F. (1998), «Les paradoxes de la politique d'emploi au Royaume Uni», in Barbier J.-C. and Gautié J.
- OCDE (2000), *Labour market policies and the public employment service*, Proceedings of the Prague Conference. Paris, OCDE.
- POLANYI, K. (1944) *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*, London: Beacon edition (1957).
- SCHMID G. (2002) «Employment insurance for managing critical transitions during the life cycle», in Auer, P., Gazier, B. (eds.) (2002), *op. cit.*
- SIMONIN B. (2002) «Politique de l'emploi et mise au travail sur des activités utiles à la société», in *Partage*, n° 157, Paris.
- VRANKEN J. (1997), *Values, attitudes and Policies towards the unemployed in Belgium*, rapport pour le projet CASEL, Université d'Anvers, UFSIA.